

Papa sein – in allen Lebenslagen.

Wissenswertes und Unterstützungsangebote



Papa sein – in allen Lebenslagen.

Wissenswertes und Unterstützungsangebote

Wien, 2024

Liebe Väter!

Eltern zu sein ist die wunderschönste und gleichzeitig oft herausforderndste Aufgabe unseres Lebens. Die gemeinsame partnerschaftliche Aufteilung von Familienaufgaben hat dabei nicht nur einen Mehrwert für Familien, sondern auch für die Gesellschaft an sich. Studien zeigen, dass aktive Väterbeteiligung maßgeblich zur Zufriedenheit in Familien beiträgt und auch das Gedankenspektrum ihrer Kinder erweitern und positiv beeinflussen kann.



Es ist die Aufgabe einer modernen Familienpolitik, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl Mütter als auch Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Dafür wurden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Diese reichen von rechtlichen Rahmenbedingungen wie dem Papamonat, dem Recht auf Elternteilzeit bis hin zum Pensionsplitting. Darüber hinaus gibt es auch im Bereich finanzieller Unterstützungsleistungen zahlreiche Möglichkeiten, die zu einem großen Teil von beiden Eltern in Anspruch genommen werden können. Denn eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienaufgaben ist eine Win-Win-Situation für Mütter, Väter und Kinder und damit für die ganze Familie.

Ganz wichtig für alle Beteiligten ist zudem die Förderung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Zahlreiche Unternehmen setzen hier Maßnahmen im eigenen Betrieb und lassen sich im Rahmen des staatlichen Zertifizierungsprozesses berufundfamilie als familienfreundliche Arbeitgeberin bzw. familienfreundlicher Arbeitgeber auszeichnen.

Mit dieser Broschüre erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Informationen und Leistungen für Väter. Weitere Unterstützungsleistungen für Familien finden Sie in der Broschüre FamilienGuide und am Familienportal (www.familienportal.gv.at).

A handwritten signature in blue ink that reads "Susanne Raab". The signature is stylized and fluid.

Ihre Familienministerin
Susanne Raab

Inhalt

Papa sein – in allen Lebenslagen	6
1 Rechtliche Rahmenbedingungen	9
1.1 Papamonat (Freistellung anlässlich der Geburt des Kindes)	10
1.2 Elternkarenz	11
1.3 Recht auf Elternteilzeit	18
1.4 Pflegefreistellung	21
2 Finanzielle Unterstützungsleistungen	22
2.1 Familienzeitbonus	23
2.2 Kinderbetreuungsgeld	25
2.3 Partnerschaftsbonus	31
3 Weitere Unterstützungsleistungen	33
3.1 Freiwilliges Pensionssplitting	34
3.2 Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung	34
3.3 Familienhospizkarenz-Härteausgleich	36

4 Familienfreundliche Arbeitgeber	37
5 Informationen und Serviceangebote	40
5.1 Elternbildung	41
5.2 Familienberatung	42
5.3 Elternberatung im Rahmen des Eltern-Kind-Passes	43
5.4 Familienservice	44
5.5 Familienportal	44
5.6 Infoline Kinderbetreuungsgeld, Online Kinderbetreuungsgeld Rechner	45

Papa sein – in allen Lebenslagen

Es ist ganz normal, dass beim „Papa werden“ oder „Papa sein“ unzählige Fragen auftauchen. Immer mehr Väter wünschen sich auch mehr qualitative Zeit mit dem Kind. Diese Broschüre soll daher alles Wissenswerte zusammenführen – auf den folgenden Seiten finden Sie umfangreiche Informationen zu den Unterstützungsleistungen des Bundes wie z. B. dem Kinderbetreuungsgeld, den rechtlichen Rahmenbedingungen wie Karenz bis hin zum Pensionssplitting und weiterführenden Informations- und Beratungsangeboten. So soll die gesellschaftliche Wahrnehmung von Vaterrollen erweitert und gezeigt werden, was aktiv „Papa sein“ bedeuten kann.

Die neue Broschüre „Papa sein – in allen Lebenslagen.“ stellt gezielt familienpolitische Maßnahmen und Leistungen für Väter in den Vordergrund und liefert Antworten auf vielfältige Fragestellungen wie:

- Welche Systeme des Kinderbetreuungsgeld-Bezuges stehen zur Auswahl?
- Welche Möglichkeiten gibt es für uns als Paar, um die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufzuteilen?



- Welche Voraussetzungen gibt es, um den Papamonat in Anspruch zu nehmen?
- Wo finde ich weiterführende Beratungsangebote und Anlaufstellen?
- Wie und wo gebe ich die Absicht, Elternteilzeit zu nehmen, bekannt?

Dabei muss grundsätzlich immer zwischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und dem Bezug von finanziellen Unterstützungsleistungen für Familien unterschieden werden, so ist die Karenzdauer z. B. unabhängig von der gewählten Anspruchsdauer des Kinderbetreuungsgeldes.

Auch für selbständig erwerbstätige Personen gibt es Möglichkeiten und Maßnahmen, die in dieser Broschüre angeführt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und eine partnerschaftlichere Aufteilung der Kinderbetreuung zu ermöglichen.

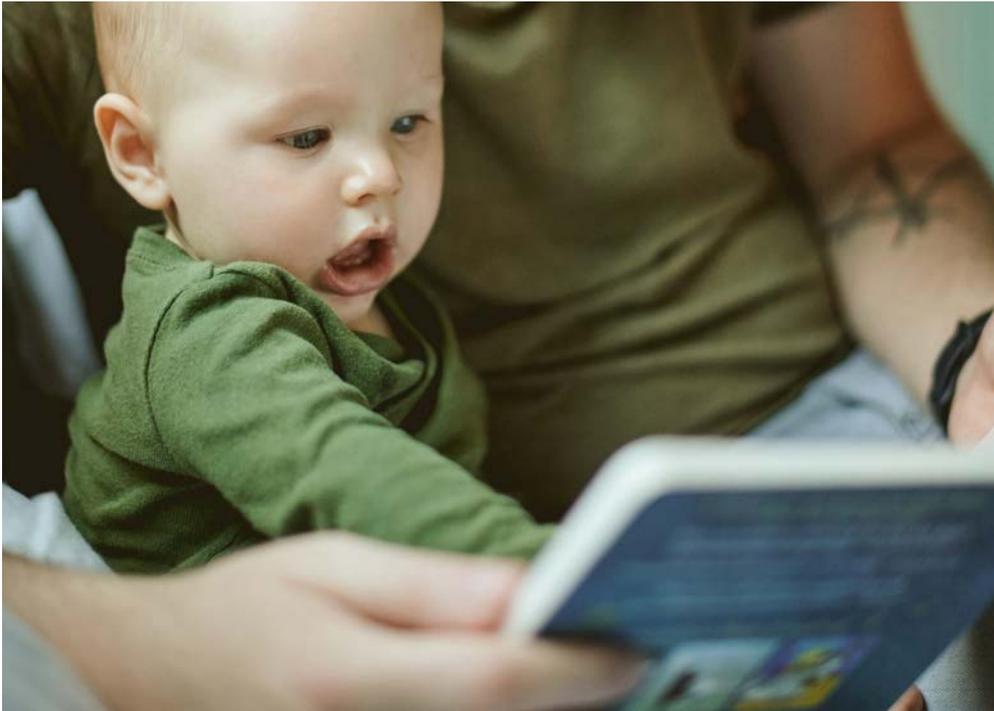
Wichtig ist, dass der Großteil dieser Maßnahmen und Leistungen für beide Elternteile gleichermaßen zur Verfügung steht und in Anspruch genommen werden kann. Planen Sie daher gemeinsam, zeitgerecht und vollumfänglich die Themen Kinderbetreuung, partnerschaftliche Aufteilung und Gestaltung des Erwerbs- und Familienlebens, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch die Rückkehr ins Erwerbsleben!

Um noch mehr Bewusstsein für Väterbeteiligung zu schaffen, wurde zudem die Kampagne #papasein umgesetzt. Damit soll die gesellschaftliche Wahrnehmung von Vaterrollen erweitert und gezeigt werden, was aktiv „Papa sein“ bedeuten kann. Die Geschichten einzelner Väter zeigen, dass eine partnerschaftliche Aufteilung eine Win-Win-Situation für Mütter, Väter und Kinder und damit für die ganze Familie ist. Die eigens eingerichtete Homepage www.papasein.at liefert relevante Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, finanziellen und weiteren Unterstützungsleistungen, zum Thema familienfreundliche Arbeitswelt uvm.

Sollten darüber hinaus Fragen auftauchen, können Sie sich auch gerne an das Familienservice des Bundeskanzleramtes wenden.

Familienservice des Bundeskanzleramtes: 0800 240 262 (gebührenfrei) von Montag bis Donnerstag 9:00 bis 15:00 Uhr oder per E-Mail an familienservice@bka.gv.at

1 Rechtliche Rahmen- bedingungen



1.1 Papamonat (Freistellung anlässlich der Geburt des Kindes)

Das Ziel der Gleichstellung fördert die Bundesregierung auch mit dem sogenannten „Papamonat“. Seit September 2019 haben alle Väter in Österreich anlässlich der Geburt ihres Kindes Anspruch auf berufliche Freistellung gegen Entfall des Entgelts für einen Monat. Unselbständig erwerbstätige Väter können sich so innerhalb des Zeitraumes ab der Geburt des Babys bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes (d. h. Mutterschutz) der Mutter bewusst Zeit für die Familie nehmen.



Besteht kein gesetzliches Beschäftigungsverbot für die Mutter (weil sie nicht Arbeitnehmerin, sondern selbständig, Hausfrau, arbeitslos oder Studentin ist), so kann der Papamonat bis zum Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt beansprucht werden.

Das Familienzeitbonusgesetz regelt die finanzielle Absicherung bei Inanspruchnahme des Papamonats (nähere Details dazu finden Sie im Kapitel 2 Finanzielle Unterstützungsleistungen).

Was sind die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Papamonats?

- Das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts des Vaters mit dem Kind (Der Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Der Papamonat endet in Folge des Wegfalls des gemeinsamen Haushalts vorzeitig, wenn dies die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verlangt).
- Die rechtzeitige Vorankündigung (spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin) bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber.
- Die fristgerechte Meldung des konkreten Antritts des Papamonats (spätestens eine Woche nach der Geburt).

Gibt es einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Väter, die den Papamonat in Anspruch nehmen, sind kündigungs- und entlassungsgeschützt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. Bei Entfall der Vorankündigung beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung des Antrittszeitpunkts.



Diese und weitere Informationen zum Thema Papamonat finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft unter www.bmaw.gv.at (Stichwort: Arbeitsrecht).

1.2 Elternkarenz



Unter Karenz versteht man den Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgeltes für unselbstständig erwerbstätige Eltern. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber kann eine Karenz nicht verweigern.

Nimmt nur ein Elternteil Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes dauern. Nehmen beide Elternteile abwechselnd Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes dauern.

Bei alleinerziehenden Elternteilen und für den Fall, dass ein Elternteil, der das Kind betreut, keinen Anspruch auf Karenz hat, kann die Karenz bis zum 2. Geburtstag dauern. Nehmen beide Elternteile anlässlich des ersten Wechsels einen Monat gleichzeitig Karenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes dauern.

Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern.

Die Karenz beginnt grundsätzlich nach Ende der Mutterschutzfrist oder im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils. Anspruch auf Karenz haben folgende Personengruppen:

- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (gilt auch für Lehrlinge)
- Heimarbeiterinnen/Heimarbeiter
- Beamtinnen/Beamte und Vertragsbedienstete des Bundes und der Bundesländer

Wichtig! Wurde Ihr **Kind vor dem 1. November 2023 geboren**, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen, besteht der Karenzanspruch bis zum 2. Geburtstag des Kindes, auch wenn das Kind nicht abwechselnd von beiden Elternteilen betreut wird.

Beispiel 1:

Die Mutter nimmt nach dem Beschäftigungsverbot bis zum 12. Lebensmonat des Kindes Karenz in Anspruch. Im Anschluss daran geht der Vater bis zum 24. Lebensmonat in Karenz. Durch die Aufteilung der Karenz zwischen beiden Elternteilen besteht ein Anspruch auf Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

Mutter
8 Wochen
Mutterschutz

Mutter
bis zum 12. Lebens-
monat in Karenz

Vater
bis zum 24. Lebens-
monat in Karenz

Beispiel 2:

Die Mutter nimmt nach dem Beschäftigungsverbot bis zum 22. Lebensmonat des Kindes Karenz in Anspruch. Im Anschluss daran geht der Vater weitere 2 Monate (Mindestdauer) bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Karenz. Durch die Aufteilung der Karenz zwischen beiden Elternteilen besteht insgesamt ein Anspruch auf Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

Mutter
8 Wochen
Mutterschutz

Mutter
bis zum 22. Lebens-
monat in Karenz

Vater
bis zum 24. Lebens-
monat in Karenz

Beispiel 3:

Die Mutter nimmt nach dem Beschäftigungsverbot bis zum 8. Lebensmonat des Kindes Karenz in Anspruch. Anlässlich des ersten Wechsels nehmen die Eltern einen Monat gleichzeitig Karenz in Anspruch. Im Anschluss daran geht der Vater bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes in Karenz.

Mutter
8 Wochen
Mutterschutz

Mutter
bis zum
8. Lebensmonat
in Karenz

Mutter & Vater
ein Monat
gleichzeitig
in Karenz

Vater
bis zum Ablauf
des 23. Lebens-
monat in Karenz

Was ist der Unterschied zwischen Karenz und Kinderbetreuungsgeld?

Karenz (arbeitsrechtlicher Anspruch)	Kinderbetreuungsgeld (Familien(geld)leistung)
Bekanntgabe bei Arbeitgeberin/ beim Arbeitgeber (aus Beweis- gründen schriftlich)	Antrag beim Kranken- versicherungsträger
Freistellung von der Arbeit gegen Entfall der Bezüge (längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes)	Geldleistung (je nach gewählter Anspruchsdauer siehe Kapitel 2 Finanzielle Unterstützungsleistungen)



Während der Elternkarenz erhält der Elternteil in Karenz keinen Lohn bzw. kein Gehalt, jedoch auf Antrag Kinderbetreuungsgeld (in der gewählten Anspruchsdauer) für diese Zeit. Die Karenzdauer ist unabhängig von der gewählten Anspruchsdauer des Kinderbetreuungsgeldes.

Wann kann ich als Vater in Karenz gehen?

Die Karenz des Vaters kann, wenn die Mutter auch einen Anspruch auf Karenz hat (sie ist unselbständig erwerbstätig), (frühestens) an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz des Vaters kann auch unmittelbar an die Karenz der Mutter anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter zu erfolgen. Dauert die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot weniger als drei Monate, hat die

Bekanntgabe spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz des Vaters kann, wenn die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat (sie ist z. B. selbständig oder nicht erwerbstätig), auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz zu erfolgen.

Beispiel 4:

Die selbstständig oder nicht erwerbstätige Mutter (kein Karenzanspruch) übernimmt bis zum ersten Geburtstag des Kindes die alleinige Betreuung. Der Vater (Arbeitnehmer) kann bis zum 2. Geburtstag des Kindes Karenz nehmen.

Mutter
betreut das Kind bis zum 12. Lebensmonat
ohne Karenzanspruch

Vater
bis zum 24. Lebens-
monat in Karenz

Beispiel 5:

Die Mutter (Studentin) übernimmt bis zum ersten Geburtstag des Kindes die alleinige Betreuung. Der Vater (Arbeitnehmer) kann bis zum 2. Geburtstag des Kindes Karenz nehmen.

Mutter
betreut das Kind bis zum 12. Lebensmonat
ohne Karenzanspruch

Vater
bis zum 24. Lebens-
monat in Karenz

Welche Meldefristen gibt es bei der Elternkarenz zu beachten?

Mutter	Vater
<p>Nimmt die Mutter zuerst Karenz in Anspruch, hat sie ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber spätestens am letzten Tag der Schutzfrist über Beginn und Dauer der Karenz zu informieren. Nimmt die Mutter erst zu einem späteren Zeitpunkt – im Anschluss an den Karenzteil des Vaters – Karenz in Anspruch, hat sie den Antritt ihrer Karenz spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des Vaters der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu melden (am besten schriftlich und per Einschreiben).</p>	<p>Nimmt der Vater zuerst Karenz in Anspruch, hat er die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bis spätestens acht Wochen nach der Geburt über Beginn und Dauer der Karenz zu informieren. Nimmt der Vater erst zu einem späteren Zeitpunkt – im Anschluss an den Karenzteil der Mutter – Karenz in Anspruch, hat er den Antritt seiner Karenz spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu melden (am besten schriftlich und per Einschreiben).</p>

Wie können wir uns die Karenz aufteilen?

Die Karenz kann höchstens zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate dauern. Die Eltern können nicht gleichzeitig in Karenz gehen (Ausnahme: bei erstmaligem Wechsel der Karenz können die Eltern ein Monat gleichzeitig Karenz in Anspruch nehmen, wodurch sich die Maximaldauer der Karenz um ein Monat verkürzt (Ablauf des 23. Lebensmonats). Befindet sich ein Elternteil in Karenz, hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Elternteilzeit.

Kann ich die Karenz aufschieben und somit Karenzmonate später nützen?

Beide Eltern haben zudem die Möglichkeit, drei Monate ihrer Karenz bis zum siebenten Geburtstag des Kindes (oder bis zu einem späteren Schuleintritt)

aufzuschieben. Dies ist mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Auch während der aufgeschobenen Karenz muss ein gemeinsamer Haushalt von Elternteil und Kind bestehen. Der Gesamtanspruch auf Karenz wird dadurch nicht verlängert.

Gibt es einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

In der Zeit der Karenz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz besteht grundsätzlich ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Darf ich während der Karenz einer Beschäftigung nachgehen?

Bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 Euro brutto monatlich) kann sowohl bei der eigenen bzw. dem eigenen, als auch bei einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber dazuverdient werden. Über der Geringfügigkeitsgrenze kann mit der eigenen Arbeitgeberin/dem eigenen Arbeitgeber eine Beschäftigung bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr vereinbart werden oder mit Zustimmung der eigenen Arbeitgeberin/des eigenen Arbeitgebers eine Beschäftigung bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr bei einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.



Die 13-Wochen-Grenze ist ausschließlich im Arbeitsrecht von Bedeutung und hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (die Einkünfte zählen jedoch zum Zuverdienst!).



Weitere Informationen zum Thema Elternkarenz, Kündigungs- und Entlassungsschutz etc. finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft unter www.bmaw.gv.at (Stichwort: Arbeitsrecht).

1.3 Recht auf Elternteilzeit



Nach dem Ende der Karenz (aber auch statt einer Elternkarenz) haben Eltern Anspruch auf Elternteilzeit. Adoptiv- und Pflegeeltern sind den leiblichen Eltern gleichgestellt. Sie können ihre bisherige Arbeitszeit vermindern bzw. die bisherigen Arbeitszeiten verändern. Eltern können maximal sieben Jahre Elternteilzeit bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen. Von diesen sieben Jahren (Höchstausmaß des Anspruchs) sind die Zeiten des Mutterschutzes nach der Geburt und die Elternkarenz von beiden Elternteilen abzuziehen. Befindet sich ein Elternteil in Karenz, hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Elternteilzeit. Jedoch können beide Eltern gleichzeitig in Elternteilzeit gehen.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann jeweils einmal eine Abänderung der Teilzeit (Verlängerung, Ausmaß, Lage) und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann jeweils einmal eine Abänderung der Teilzeit (Ausmaß, Lage) verlangen. Dies ist spätestens drei Monate vor der gewünschten Änderung bekannt zu geben.

Beispiel 1:

Nach dem 2. Geburtstag des Kindes nehmen Mutter und Vater hintereinander jeweils 6 Monate Elternteilzeit in Anspruch.

Mutter
8 Wochen
Mutter-
schutz

Karenz

Mutter
vom 24. bis
30. Lebensmonat
6 Monate
Elternteilzeit

Vater
vom 30. bis
36. Lebensmonat
6 Monate
Elternteilzeit

Beispiel 2:

Ab dem 20. Lebensmonat nimmt der Vater statt einer Karenz 2 Jahre Elternteilzeit in Anspruch.

Mutter
8 Wochen
Mutterschutz

Mutter
bis zum
19. Lebensmonat
in Karenz

Vater
ab dem
20. Lebens-
monat 2 Jahre
Elternteilzeit

Was sind die Anspruchsvoraussetzungen für die Elternteilzeit?

- Anspruch haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die
- in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern beschäftigt sind,
- schon drei Jahre ununterbrochen in diesem Betrieb arbeiten,
- mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (bzw. die Obsorge für das Kind haben) und
- das Stundenausmaß um mindestens 20% der ursprünglichen Arbeitszeit reduzieren (dieses darf aber nicht weniger als 12 Stunden betragen).

Gibt es weitere Möglichkeiten Elternteilzeit z. B. in kleineren Betrieben zu vereinbaren?

In Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern bzw. bei Nichterfüllen der Mindestdauer der Beschäftigung können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes vereinbaren. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern. Das Stundenausmaß muss um mindestens 20% der ursprünglichen Arbeitszeit reduziert werden, darf aber nicht weniger als 12 Stunden betragen.

Wie und wo muss ich die Absicht einer Elternteilzeit bekanntgeben?

Mütter und Väter, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen wollen, müssen dies innerhalb bestimmter Fristen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber schriftlich bekannt geben.

Folgende Angaben sind dabei erforderlich:

- den Beginn der Teilzeitbeschäftigung,
- die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Achtung: Mindestdauer zwei Monate!),
- das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (Anzahl der Stunden pro Woche),
- die Lage der Teilzeitbeschäftigung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Bezeichnung der Arbeitstage).

Gibt es einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht ab der Bekanntgabe einer beabsichtigten Elternteilzeitbeschäftigung, frühestens aber vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber vier Wochen nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes. Danach besteht ein Motivkündigungsschutz bis längstens zum achten Geburtstag des Kindes. Wenn Elternteile neben ihrer Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgebers aufnehmen, kann dieser binnen acht Wochen ab Kenntnis die Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.



Wichtig! Sollten Sie Ihre **Absicht** der Elternteilzeit Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber bereits **vor dem 1. November 2023 bekanntgegeben** haben, gelten andere Regelungen. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft unter www.bmaw.gv.at (Stichwort: Arbeitsrecht bzw. Elternteilzeit).

1.4 Pflegefreistellung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pflegefreistellung unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer von maximal einer Woche pro Arbeitsjahr.



Anspruch besteht:

- bei notwendiger Pflege einer bzw. eines erkrankten nahen Angehörigen bzw. eines erkrankten Kindes,
- bei notwendiger Pflege einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person,
- bei notwendiger Betreuung des eigenen Kindes, Wahl- und Pflegekindes und des im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten infolge eines Ausfalls der Betreuungsperson oder
- im Fall der Begleitung eines erkrankten Kindes durch die Eltern bei stationärem Krankenhausaufenthalt, sofern es das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Wenn die erste Woche Pflegefreistellung verbraucht ist und im laufenden Arbeitsjahr neuerlich **eine Arbeitsverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines noch nicht 12-jährigen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten anfällt**, besteht Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung.



Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft unter www.bmaw.gv.at (Stichwort: Pflegefreistellung) oder telefonisch unter 0800 500 161

2 Finanzielle Unterstützungs- leistungen



2.1 Familienzeitbonus

Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, sich also Familienzeit nehmen, ist ein „Familienzeitbonus“ in Höhe von 52,46 Euro (Wert 2024) täglich vorgesehen.



Unter „Familienzeit“ versteht man einen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes frei wählbaren Zeitraum, zwischen 28 und 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen, für den der Vater die Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen.

Seit 1. Jänner 2023 wird der Familienzeitbonus jährlich automatisch valorisiert.



Auch wenn Sie Familienzeitbonus beziehen, können Sie später zusätzlich Kinderbetreuungsgeld beziehen.

Welche Anspruchsvoraussetzungen gibt es für den Familienzeitbonus?

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- Lebensmittelpunkt von Vater, Kind und Mutter in Österreich
- ein auf Dauer angelegter gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und dem anderen Elternteil sowie idente Hauptwohnsitzmeldungen von allen drei Personen
- Inanspruchnahme der Familienzeit und Erfüllung des Erwerbstätigkeitserfordernisses
- Für Nicht-Österreicherinnen/Nicht-Österreicher zusätzlich eine rechtmäßige Niederlassung in Österreich bzw. die Erfüllung bestimmter asylrechtlicher Voraussetzungen von Vater, Kind und Mutter

Muss ich vor/nach der Familienzeit erwerbstätig sein?

Der Vater muss in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor Bezugsbeginn durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausüben (Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von bis zu 14 Tagen sind unschädlich). Zudem dürfen im relevanten Zeitraum vor Bezugsbeginn keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden. Zeiten der Väterkarenz bzw. Zeiten einer karenzähnlichen Situation von Selbstständigen, Gewerbetreibenden oder Landwirten bis maximal zum 2. Geburtstag des älteren Kindes sind der Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungsrechtlichen Erwerbstätigkeit gleichgestellt. Achtung: Während der Familienzeit ist es nicht erlaubt, eine andere Erwerbstätigkeit auszuüben, es darf daher auch keine neue Erwerbstätigkeit begonnen werden. Weiters dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld, etc.) bezogen sowie keine Entgeltfortzahlung aufgrund von oder bei Krankheit erhalten werden. Nach Ende der Familienzeit muss eine Erwerbstätigkeit tatsächlich wieder ausgeübt werden.

Wie und wo kann ich den Antrag auf den Familienzeitbonus stellen?

Der Antrag muss mittels eigenen Antragsformulars spätestens binnen 121 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes beim zuständigen Krankenversicherungsträger gestellt werden. Bei der Antragstellung ist die Anspruchsdauer festzulegen.

Die Antragstellung kann auch online durchgeführt werden:

www.meinesv.at

finanzonline.bmf.gv.at/fon

Bin ich versichert, während ich den Familienzeitbonus beziehe?

Während der Familienzeit (mit Bezug des Familienzeitbonus) besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung.



Nähere Informationen erhalten Sie unter www.bundeskanzleramt.gv.at (Stichwort: Familienzeitbonus)

2.2 Kinderbetreuungsgeld



Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht grundsätzlich ab Geburt eines Kindes. Im Falle eines Anspruchs auf Wochengeld oder eine wochengeldähnliche Leistung der Mutter ruht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für beide Eltern bis zum Ende dieses Anspruchs (gilt auch für die Betriebshilfe). Ist das Wochengeld nach der Geburt geringer als das gewählte Kinderbetreuungsgeld, wird die Differenz ausbezahlt.



Kinderbetreuungsgeld ist eine Geldleistung und unabhängig von arbeitsrechtlichen Ansprüchen wie z. B. Karenz. Das Kinderbetreuungsgeld bekommen Elternteile so lange, wie es ihrer gewählten Variante entspricht. Die Dauer des Bezuges hängt nicht von der Dauer der Karenz ab.

Welche Anspruchsvoraussetzungen gibt es beim Kinderbetreuungsgeld?

Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht unter folgenden Voraussetzungen nach Antragstellung beim zuständigen Krankenversicherungsträger und nur für das jüngste Kind:

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- Lebensmittelpunkt von antragstellendem Elternteil und Kind in Österreich
- der beziehende Elternteil und das Kind haben einen dauerhaften (mindestens 91-tägigen) gemeinsamen Haushalt und dieselbe Hauptwohnsitzmeldung
- Durchführung und Nachweis der ersten zehn Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen
- Einhaltung der Zuverdienstgrenze
- Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft müssen zusätzlich rechtmäßig in Österreich niedergelassen sein bzw. müssen bestimmte asylrechtliche Voraussetzungen erfüllen



Wird während des Bezuges ein weiteres Kind geboren, so endet der Bezug spätestens mit der Geburt des jüngeren Kindes.

Was muss ich beachten, wenn ein Elternteil im Ausland arbeitet und/oder wohnt?

Kinderbetreuungsgeld ist eine Familienleistung im Sinne der Verordnung (EG) 883/2004. Dadurch kann sich – bei Wohnort, Tätigkeit eines Elternteils oder Bezug von Leistungen eines Elternteils in einem anderen Mitgliedstaat (EU, EWR, Schweiz) – die Zuständigkeit eines anderen EU/EWR-Staates (oder der Schweiz) für die Erbringung der Familienleistungen ergeben.

Sofern Sie oder Ihre Partnerin/Ihr Partner im EU-Ausland arbeiten (bzw. in Elternkarenz sind) oder wohnen oder eine Rente oder eine sonstige Leistung aus dem EU-EWR-CH-Ausland beziehen, wenden Sie sich bitte für weitere Informationen an Ihren zuständigen Krankenversicherungsträger.

Wie und wo stelle ich den Antrag auf Kinderbetreuungsgeld, welche Varianten zur Auswahl gibt es?

Bei der Antragstellung kann sich ein Elternteil zwischen zwei Kinderbetreuungsgeldsystemen entscheiden, diese Wahl ist auch für den anderen Elternteil bindend und kann nach der Beantragung grundsätzlich nicht mehr geändert werden.

Folgende Systeme stehen zur Auswahl:

Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld
Keine Erwerbstätigkeit vor der Geburt notwendig	Erwerbstätigkeit in den letzten 182 Tagen vor der Geburt notwendig
Bezugsdauer kann innerhalb eines Rahmens individuell gewählt werden	Kann maximal 365 Tage (426 Tage bei Bezug durch beide Elternteile) ab der Geburt bezogen werden
Bei Bezug durch einen Elternteil: 365 – 851 Tage (das sind etwa 12 bis 28 Monate) ab der Geburt, bei Bezug durch beide Elternteile: 456 – 1.063 Tage (das sind etwa 15 bis 35 Monate) ab der Geburt	

Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld
Bei Bezug durch beide Elternteile sind dem 2. Elternteil 20% der gesamten Anspruchsdauer pro Kind vorbehalten und können nicht übertragen werden (in der kürzesten Variante sind dies 91 Tage)	
Die Höhe der Leistung beträgt zwischen 16,87 Euro und 39,33 Euro pro Tag (Werte 2024) Je länger die Bezugsdauer, desto geringer der Tagesbetrag	80% vom (fiktiven) Wochengeld; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt
Zuverdienstgrenze: 18.000 Euro jährlich (ab 2023)	Zuverdienstgrenze: 8.100 Euro jährlich (2024)
Einmalige Variantenänderung unter bestimmten Voraussetzungen möglich	

Der Antrag auf Kinderbetreuungsgeld muss beim zuständigen Krankenversicherungsträger eingebracht werden (jeder Elternteil muss einen eigenen Antrag stellen).

Die Antragstellung kann auch online durchgeführt werden:

www.meinesv.at

finanzonline.bmf.gv.at/fon

Der KBG-Online-Rechner bietet Ihnen eine Entscheidungshilfe für die Wahl des Kinderbetreuungsgeld-Systems bzw. innerhalb des Kinderbetreuungsgeld-Kontos für die optimale Anspruchsdauer (nähere Details dazu finden Sie im Kapitel 5.6. Infoline Kinderbetreuungsgeld, Online Kinderbetreuungsgeld Rechner).

Beispiel 1:

Die Mutter beantragt das Kinderbetreuungsgeld-Konto in der Variante 851 (längst mögliche Variante bis zum 1.063 Tag ab der Geburt, wenn sich die Eltern den Bezug teilen).

In der Zeit des Beschäftigungsverbots (8 Wochen nach der Geburt) bekommt die Mutter Wochengeld (in dieser Zeit ruht das Kinderbetreuungsgeld, falls das Wochengeld höher ist).

Nach dem Wochengeldbezug geht die Mutter in Karenz und bezieht Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 16,87 Euro (Wert 2024) bis zum 12. Lebensmonat des Kindes, danach geht der Vater in Karenz und bezieht bis zum 24. Lebensmonat weiter.

Für die restliche Laufzeit des KBG entscheiden sich beide Eltern, in Elternteilzeit zu gehen, einer der beiden bezieht bis zum 35. Lebensmonat des Kindes Kinderbetreuungsgeld. Aufgrund der beim Kinderbetreuungsgeld-Konto geltenden individuellen Zuverdienstgrenze kann der beziehende Elternteil bis zu 60% der Letzteinkünfte, aber mindestens 18.000 Euro jährlich, erzielen.



Beispiel 2:

Die Mutter beantragt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld. In der Zeit des Beschäftigungsverbots (8 Wochen nach der Geburt) bekommt die Mutter Wochengeld (in dieser Zeit ruht das Kinderbetreuungsgeld, falls das Wochengeld höher ist), geht danach bis zum 8. Lebensmonat in Karenz und bezieht bis dahin Kinderbetreuungsgeld.

Danach geht der Vater in Karenz und bezieht bis zum 14. Lebensmonat des Kindes Kinderbetreuungsgeld. Da sich die Eltern das Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen aufgeteilt haben, besteht zusätzlich noch Anspruch auf den Partnerschaftsbonus in Höhe von je 500 Euro als Einmalzahlung.



Bin ich versichert, während ich Kinderbetreuungsgeld beziehe?

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld besteht grundsätzlich eine Krankenversicherung für die Bezieherin/den Bezieher und das Kind. Weitere Informationen zu pensionsrechtlichen Ansprüchen finden Sie im Kapitel 3.2 Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung.



Nähere Informationen erhalten Sie unter
www.bundeskanzleramt.gv.at (Stichwort:
Kinderbetreuungsgeld)

2.3 Partnerschaftsbonus



Haben die Eltern das Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen rechtmäßig und tatsächlich bezogen, so gebührt jedem Elternteil auf Antrag nach Ablauf der höchstmöglichen Gesamt-Anspruchsdauer ein Partnerschaftsbonus in Höhe von je 500 Euro als Einmalzahlung. Jeder Elternteil kann seinen Antrag auf den Partnerschaftsbonus gleichzeitig mit seinem Antrag auf Kinderbetreuungsgeld, aber auch später stellen. In diesem Fall muss der Antrag spätestens binnen 124 Tagen ab dem Ende der höchstmöglichen Anspruchsdauer (für beide Elternteile) beim Krankenversicherungsträger einlangen.

Die Antragstellung kann auch online durchgeführt werden:

www.meinesv.at

finanzonline.bmf.gv.at/fon



Jeder Elternteil muss einen eigenen Antrag an seinen Krankenversicherungsträger stellen.

Beispiel:

Mutter bezieht nach dem Wochengeld-Bezug (z. B. 56 Tage) das Kinderbetreuungsgeld-Konto in der Variante 585 (bis zum 730. Tag ab der Geburt, wenn sich die Eltern den Bezug teilen) für 371 Tage, der Vater bezieht danach 303 Tage. Das Kinderbetreuungsgeld wurde 55:45 aufgeteilt, daher haben beide Elternteile einen Anspruch auf den Partnerschaftsbonus in Höhe von je 500 Euro.

WG Bezug
8 Wochen
Wochengeld

Mutter
55% der KBG-
Bezugsdauer

Vater
45% der KBG-
Bezugsdauer

+

Partner-
schaftsbonus
+ 500 € jeweils

Hinweis: Für den Anspruch auf den Partnerschaftsbonus zählen nur die tatsächlichen KBG- Bezugstage.



Nähere Informationen erhalten Sie unter www.bundeskanzleramt.gv.at (Stichwort: Partnerschaftsbonus)

3 Weitere Unterstützungs- leistungen



3.1 Freiwilliges Pensionssplitting

Unter Pensionssplitting ist die Übertragung von Teilgutschriften bei Kindererziehung zu verstehen. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben Jahre nach Geburt des Kindes bis zu 50% seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteiles, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Es können maximal 14 Kalenderjahre übertragen werden. Der Antrag ist schriftlich beim leistungszuständigen Versicherungsträger (das ist jener Träger, bei dem der erwerbstätige Elternteil pensionsversichert ist) bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes einzubringen.



Weitere Informationen erhalten Sie unter www.pensionsversicherung.at (Stichwort: Pensionssplitting)

3.2 Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung

Seit 1. Jänner 2005 können Mütter Beitragszeiten in der Pensionsversicherung nicht mehr allein über Pensionsversicherungsbeiträge aus einer Berufstätigkeit erwerben, sondern auch über Kindererziehungszeiten. Väter bekommen solche Beitragszeiten aus der Kindererziehung dann angerechnet, wenn sie glaubhaft machen können, dass sie ihre Kinder überwiegend selbst betreut haben, z.B. als Alleinerzieher oder als Hausmann (z.B. in der Karenz) in einer Partnerschaft mit einer berufstätigen Mutter.



Pro Kind können maximal vier Beitragsjahre in der Pensionsversicherung erworben werden (bei einer Mehrlingsgeburt fünf Jahre). Sich überlappende Zeiten werden nur einmal angerechnet. Für die Berechnung der Pensionsbeiträge aus Kindererziehungszeiten wird im Jahr 2024 eine monatliche Bemessungsgrundlage von 2.163,78 Euro herangezogen (Beitragsgrundlage wird jährlich valorisiert).

Mit dieser Regelung können seit 1. Jänner 2005 die für eine Mindestpension notwendigen 15 Versicherungsjahre zum Teil aus Kindererziehungszeiten aufgebracht werden: Sind mindestens zwei Kinder vorhanden, die in einem Mindestabstand von vier Jahren geboren wurden, können pro Kind vier Beitragsjahre aus Kindererziehungszeiten angerechnet werden. Die restlichen sieben Beitragsjahre müssen aus einer Erwerbstätigkeit aufgebracht werden (dieser Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind vor und nach dem 1. Jänner 2005 gelegene Zeiten der Selbstversicherung für die Pflege eines Kindes mit Behinderung sowie der Selbstversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger, Zeiten einer Weiterversicherung für die Pflege einer/eines nahen Angehörigen ab Pflegestufe 3, Zeiten der Familienhospizkarenz und Zeiten des Bezuges von Pflegekarenzgeld bei Pflegeteilzeit).



Nähere Auskünfte über das derzeit geltende Pensionsrecht erhalten Sie bei den Pensionsversicherungsträgern in Ihrem Bundesland. Die Adressen finden Sie im Internet unter www.sozialversicherung.at

3.3 Familienhospizkarenz-Härteausgleich

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Bezieherinnen/Bezieher von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe haben das gesetzliche Recht, zur Begleitung und Pflege sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder freigestellt zu werden. Sie sind in der Zeit der Familienhospizkarenz kranken- und pensionsversichert.



Darüber hinaus besteht bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld.

Wenn trotz Pflegekarenzgeld der Einkommensgrenzwert von der Familie unterschritten wird, ist auch ein Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich möglich.



Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie unter www.bundestkanzleramt.gv.at (Stichwort: Familienhospizkarenz-Zuschuss) Telefonische Auskünfte zu den Anspruchsvoraussetzungen erhalten Sie auch beim Familienservice unter 0800 240 262.

4 Familien- freundliche Arbeitgeber



Die Familie spielt eine wichtige Rolle in allen Lebensphasen und soll daher in Balance mit dem Erwerbsleben stehen. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang eine familienfreundliche Personalpolitik, die auch entsprechenden Rückhalt für Väter bietet.

Schauen Sie sich gemeinsam mit Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber die Möglichkeiten an, sprechen Sie das Thema Familienfreundlichkeit aktiv im Unternehmen oder auch bei Einstellungsgesprächen an, denn: eine familienfreundliche Arbeitswelt ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten!

Um eine familienfreundliche Personalpolitik nachhaltig im Betrieb umzusetzen und zu verankern, gibt es vielfältige Möglichkeiten. Die Familie & Beruf Management GmbH bietet den staatlichen Zertifizierungsprozess berufundfamilie an. Dieser Prozess unterstützt Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen sowie Rechts- und Unternehmensformen dabei, passgenaue Maßnahmen für den unternehmensinternen Bedarf zu entwickeln, zu kommunizieren und langfristig umzusetzen. Im Zertifizierungsprozess kann zusätzlich ein spezieller Schwerpunkt auf Home-Office bzw. mobiles Arbeiten gelegt werden.



Zertifizierte familienfreundliche Arbeitgeberinnen/
Arbeitgeber und deren Maßnahmen finden Sie unter
<https://www.familieundberuf.at>

Auch das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bietet online eine Plattform www.unternehmen-fuer-familien.at, auf welcher Erfolgsbeispiele im Bereich Familienfreundlichkeit abgebildet und mittels zahlreicher Veranstaltungen der Wissens- und Erfahrungsaustausch der Netzwerkpartnerinnen/Netzwerkpartner gefördert wird.



Wie werden familienfreundliche Maßnahmen insbesondere für Väter in Unternehmen gestaltet und gelebt?
Eine Auswahl an Best-Practice-Beispielen finden Sie hier <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/massnahmen>

5 Informationen und Service- angebote



5.1 Elternbildung

Das Bundeskanzleramt – Sektion Familie und Jugend unterstützt verschiedene gemeinnützige Träger wie Eltern-Kind-Zentren, Familienorganisationen, Bildungswerke sowie weitere öffentliche und private Initiativen, die qualitätsvolle Elternbildung anbieten. Hier erhalten Eltern Informationen zur aktuellen Entwicklungsphase ihres Kindes, entwickeln ihren persönlichen Erziehungsstil, tauschen sich mit anderen Eltern aus und erkennen auftretende Probleme frühzeitig. Elternbildung findet in den unterschiedlichsten Formen statt: als Eltern-Kind-Gruppen, die schon mit Babys und Kleinkindern gemeinsam besucht werden können, oder in Form von Vorträgen, Workshops und Seminarreihen für Eltern und Großeltern.



Für alles Wissenswerte zur Elternbildung hat das Bundeskanzleramt – Sektion Familie und Jugend die Website www.eltern-bildung.at eingerichtet. Väter finden dort direkt auf sie zugeschnittene Themenschwerpunkte wie etwa „Väter“ und „Vatersein unter Belastungen“, aber auch Hilfreiches wie z. B. „Vorbereitung auf Geburt und Elternwerden“ oder „Patchworkfamilie“.

Die vom Bundeskanzleramt geförderten Elternbildungs-Träger bieten speziell für Väter Veranstaltungen an, die der österreichweite Veranstaltungskalender der Elternbildungs-Website bereit hält: Über Auswahl der Zielgruppe „Väter“ können diese Veranstaltungen im Kalender leicht gefunden werden.



Alle weiteren Informationen dazu erhalten Sie im Internet unter www.eltern-bildung.at

5.2 Familienberatung

In Österreich gibt es rund 400 Familien- und Partnerberatungsstellen von unterschiedlichsten Trägerorganisationen. Die Beratung ist anonym, kostenlos und unabhängig von Alter und Geschlecht. Die Beratungsstellen beantworten Fragen, helfen bei Problemen zu verschiedensten Themen und bieten qualitativ hochwertige Beratung für Frauen und Männer:



- Familienplanung bzw. Empfängnisregelung
- Wirtschaftliche und soziale Belange, die werdende Eltern betreffen
- Fragen zur partnerschaftlichen Kinderbetreuung und Kindererziehung
- Fragen zur Vaterschaft
- Gleichberechtigung im Familienmanagement
- Fragen, die alleinstehende Mütter/Väter haben
- rechtliche und soziale Fragen, die in der Familie auftreten können
- Fragen zu Sexualität und Partnerschaftsbeziehungen
- psychische Schwierigkeiten
- Generationenkonflikte
- Leben mit Kindern mit Behinderung



Die Adressen aller Beratungsstellen, insbesondere auch Männerberatungsstellen finden Sie auf der Homepage www.familienberatung.gv.at

5.3 Elternberatung im Rahmen des Eltern-Kind-Passes



Etwa die Hälfte der österreichischen Familienberatungsstellen bietet kostenlose Elternberatung im Rahmen des Eltern-Kind-Passes an. Sowohl werdende Mütter als auch Väter können von dieser gemeinsamen Beratung profitieren und sich in den vom Bundeskanzleramt geförderten Familienberatungsstellen auf den neuen Familienalltag vorbereiten.

Die kompetenten Familienberater und -beraterinnen informieren umfassend über verschiedene Themen, sei es zu:

- finanziellen Leistungen rund um die Geburt,
- die partnerschaftliche Aufteilung der Familienzeit,
- Papamonat,
- verschiedene Karenzmodelle,
- Elternteilzeit oder den Wiedereinstieg in den Job,
- Pensionssplitting oder Elternsein,
- Erziehung und
- Konfliktbewältigung.

Nutzen Sie als werdender Vater diese Chance und nehmen Sie sich die Zeit für dieses 50-minütige Beratungsgespräch.



Eine Übersicht der Angebote von Elternberatung finden Sie unter familienberatung.gv.at

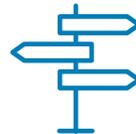
5.4 Familienservice



Das Team des Familienservice informiert unbürokratisch und kompetent über:

- Sämtliche Familienleistungen des Bundes
- Familienbeihilfe und Mehrkindzuschlag
- Schüler- und Lehrlingsfreifahrten
- Familienhärteausgleich (bei finanziellen Problemen)
- Familienhospizkarenz-Zuschuss
- Elternbildung
- Familienberatungsstellen

Der Anruf ist kostenlos, gerne können Sie auch anonym bleiben. Sie erreichen das Familienservice des Bundeskanzleramtes per E-Mail unter familienservice@bka.gv.at oder telefonisch unter 0800 240 262 (gebührenfrei) in der Zeit von Montag bis Donnerstag 9 bis 15 Uhr.



5.5 Familienportal

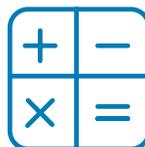
Das Familienportal bietet allen Interessierten eine Fülle an Informationen rund um finanzielle Unterstützungsleistungen und Serviceangeboten für Familien in Österreich. Die Homepage gibt Eltern einen guten und schnellen Überblick über relevante Informationen rund um das Thema Familie. Herzstück des Familienportals sind die Online-Rechner – mit diesen können Interessierte einfach und unkompliziert individuelle Familienleistungen per Mausklick berechnen. Zudem gibt es zahlreiche hilfreiche Serviceangebote und weiterführende Links.



Das Familienportal finden Sie online unter www.familienportal.gv.at

5.6 Infoline Kinderbetreuungsgeld, Online Kinderbetreuungsgeld Rechner

Weitere Informationen zu den Themen Kinderbetreuungsgeld bzw. Familienzeitbonus erhalten Eltern bei ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger, bei der Infoline Kinderbetreuungsgeld unter 0800 240 014 (kostenlos aus ganz Österreich) oder auf der Website des Bundeskanzleramtes.



Auf der Seite www.bundeskanzleramt.gv.at finden Sie den Kinderbetreuungsgeld Rechner, der Sie bei den Berechnungen rund um das Kinderbetreuungsgeld und den Familienzeitbonus unterstützt und auch zur Online-Antragstellung weiterleitet.

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien

Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Fotonachweise: iStock, Andreas Wenzel (Vorwort)

Druck: Gerin Druck GmbH

Stand: April 2024

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an familienservice@bka.gv.at

Wien, 2024

